

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**AVENANT N° 17 DU 12 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**

NOR : ASET1450500M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les salaires minima professionnels, applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, sont fixés conformément au barème suivant.

Base : 151,67 heures (35 heures par semaine).

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1A	1 448
1B	1 461
1C	1 476
2A	1 489
2B	1 501
2C	1 519

POSITION	SALAIRE MENSUEL
3A	1 543
3B	1 572
3C	1 601
4A	1 620
4B	1 678
5A	1 766
5B	1 805
5C	1 900
6A	2 047
6B	2 174
7A	2 150
8A	2 341
9A	2 642
9B	3 381
10A	4 131

## Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la branche dispose, depuis le 22 février 2012, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes. Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 5**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère compétent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 février 2014.

(Suivent les signatures.)